



ServSafe Workplace

Curso en línea de Prevención del acoso sexual

Suplemento para el Estado de Maine

Revisado en diciembre de 2018

[servsafe.com/ServSafe-Workplace](https://www.servsafe.com/ServSafe-Workplace)

La información en este suplemento ha sido tomada del sitio web del estado de Maine.

https://www.maine.gov/mhrc/guidance/sexual_harrassment.htm

Tabla de materias

Introducción	3
Requisitos de entrenamiento	3
Definición de acoso sexual	3
Quiénes pueden ser víctimas	3
Requisitos para los empleadores	4
Responsabilidades de los gerentes	4
Publicaciones en el lugar de trabajo	4
Notificaciones por escrito	5
Represalias	5
Informes internos	5
Informes externos	6

Introducción

El título 26 M.R.S.A. § 807 requiere que las empresas de Maine con 15 empleados o más tengan programas de entrenamiento y educación para la prevención del acoso sexual para todos los nuevos empleados. Bajo el título 5, sección 4572, todos los empleadores tienen un papel para asegurar un lugar de trabajo libre de acoso sexual por medio de los siguientes requisitos mínimos.

Requisitos de entrenamiento

Todos los nuevos empleados deben ser entrenados dentro del primer año de su fecha de contratación; los supervisores y gerentes también tienen que recibir entrenamiento adicional dentro del primer año después de asumir un papel como supervisor/gerente. En la sección § 806, se describe la información específica que se debe enseñar en el curso, pero la forma en que se ofrece y se presenta el entrenamiento se deja a la discreción de la empresa.

Dentro de su primer año, los gerentes y supervisores deben recibir entrenamiento adicional sobre sus responsabilidades específicas. El entrenamiento debe incluir cómo manejar las quejas de acoso sexual y las medidas correctivas que deben tomarse para abordar las quejas y asegurar que pare el acoso.

Los gerentes también deben asegurarse de documentar todo el entrenamiento proporcionado por la empresa, incluyendo fechas y nombres.

Definición de acoso sexual

De acuerdo con la sección 4572 de la ley de derechos humanos de Maine, el acoso en base al sexo es ilegal. Los avances sexuales indeseados, las peticiones de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual constituyen acoso sexual cuando:

- a. La sumisión a tal conducta se hace ya sea explícita o implícitamente como un término o condición del empleo de una persona;
- b. La sumisión o rechazo de tal conducta por un individuo se utiliza como base para las decisiones de empleo que afectan a dicha persona; o
- c. Dicha conducta tiene el propósito o efecto de interferir sustancialmente con el desempeño en el trabajo de una persona o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Quiénes pueden ser víctimas

El género de la víctima no es un factor. Tanto la víctima y como el acosador pueden ser hombres o mujeres. La víctima tampoco tiene que ser del sexo opuesto del acosador. El acosador podría ser el jefe directo de la víctima, un supervisor en otra división, un compañero de trabajo o una persona que no sea empleado de la empresa. Una víctima de acoso sexual tampoco tiene que ser la persona acosada directamente, también puede ser cualquier persona afectada por la conducta ofensiva.

Requisitos para los empleadores

Un empleador, una agencia de empleo, un comité de aprendizaje o una organización laboral (en adelante colectivamente llamado solo "empleador") es responsable de sus actos y de los de sus agentes y supervisores en cuanto al acoso sexual se refiere. En dado caso que el acoso por parte del supervisor resulte en una acción de empleo tangible, tal como, pero no limitado a, el despido, la baja de rango, o reasignación obligatoria, el empleador es legalmente responsable, independientemente de si el empleador sabía o debería haber sabido del acoso, y sin importar si los actos específicos de la queja fueron autorizados o incluso prohibidos por el empleador. Cuando el acoso por parte del supervisor no resulta en una acción de empleo tangible, el empleador puede presentar una defensa afirmativa sobre la responsabilidad legal o los daños, demostrada por el predominio de las pruebas.

- a. Que el empleador tuvo cuidado razonable para prevenir y corregir rápidamente cualquier comportamiento de acoso sexual, y
- b. Que el empleado irrazonablemente falló en aprovechar las oportunidades preventivas o correctivas proporcionadas por el empleador o de otra manera para evitar daños

Los empleadores de Maine deben mantener un registro del entrenamiento, incluyendo un registro de los empleados que han recibido el entrenamiento requerido. Los registros de entrenamiento deben mantenerse por lo menos por 3 años y deben estar disponibles para los inspectores del Departamento de trabajo de Maine, si es que llegaran a pedirselo.

Responsabilidades de los gerentes

Como supervisor, una de sus tareas es trabajar para prevenir, de forma activa, cualquier conducta en el lugar de trabajo que no sea profesional, independientemente de si se trata de acoso ilegal. Si observa o llega a su conocimiento cualquier incidente ocurrido, debe consultar con el coordinador de la oficina de EEO y trabajar para tomar medidas inmediatas y correctivas con el fin de poner fin a la conducta. La acción correctiva debe llevarse a cabo incluso si no se presenta una queja sobre el acoso. El supervisor debe ponerse en contacto con el coordinador de EEO incluso si la persona que informó del acoso pide que no se tomen medidas. Cualquier gerente que no siga estos pasos podría estar sujeto a una acción disciplinaria, que podría incluir el despido.

Publicaciones en el lugar de trabajo

La siguiente información debe colocarse en un lugar que sea fácilmente accesible y visible para todos los que trabajan en la empresa:

- El acoso sexual es ilegal
- Una descripción del acoso sexual
- Ejemplos de acoso sexual
- El proceso de cumplimiento que está disponible a través de la comisión
- Cómo ponerse en contacto con la comisión

El texto de este póster debe escribirse a un nivel del 6º grado de primaria, o por debajo de ese nivel, y estar disponible en el sitio web de acceso público del departamento, para que los empleados lo puedan ver y copiar.

Un empleador que viole el requisito de publicaciones en el lugar de trabajo podría recibir estas sanciones:

1. Una multa de hasta \$25 por día, sin exceder \$1,000 por la primera infracción;
2. Por la segunda infracción que ocurra dentro de los 3 años de la primera infracción, una multa de un mínimo \$25 por día, y un máximo de \$50 por día, sin exceder \$2,500; y

3. Por la tercera infracción, o las posteriores, que ocurra dentro de 3 años de 2 o más violaciones anteriores, una multa de un mínimo de \$25 por día, y un máximo de \$100 por día, sin exceder \$5,000.

Notificaciones por escrito

Los empleadores también deben proporcionar a los empleados una notificación anual por escrito que incluya la siguiente información:

- El acoso sexual es ilegal
- Una descripción del acoso sexual
- Ejemplos de acoso sexual
- El proceso interno de la empresa para presentar quejas de acoso sexual
- El proceso de cumplimiento que está disponible a través de la comisión
- Cómo ponerse en contacto con la comisión
- La protección contra las represalias

Un empleador que viole los requisitos de notificaciones, educación o entrenamiento podría recibir estas sanciones:

1. Por la primera infracción, una multa de \$1,000;
2. Por la segunda infracción, una multa de \$2,500; y
3. Por la tercera infracción, o infracciones subsecuentes, una multa de \$5,000.

Represalias

Bajo el título 5, sección 4553, inciso 10, párrafo D, es ilegal que su empleador tome cualquier acción negativa en su contra por oponerse a prácticas de empleo que discriminan en base al sexo, o por presentar cargos por discriminación, testificar o participar en cualquier forma en una investigación, procedimiento o litigio que implique acoso sexual en el lugar de trabajo.

Informes internos

Primero, que el acosador sepa que sus insinuaciones no son deseadas. Pídale al acosador que pare su comportamiento de inmediato. Si el acoso no para, anote cada insinuación, acción o comentario ofensivo que se haga. Intente incluir la mayoría de detalles posibles, como el lugar, la fecha y la hora. Si hay compañeros de trabajo que podrían actuar como testigos, asegúrese de anotar sus nombres. Hable con sus colegas para que sepan lo que le está sucediendo.

Informe del acoso a su supervisor (o al supervisor de su acosador). Si pertenece a un sindicato (unión) puede buscar representación para este asunto a través de su delegado sindical.

Informes externos

Usted puede presentar una queja ante la Comisión de derechos humanos de Maine dentro de 300 días a partir de la fecha de la presunta discriminación. Llame o visite la oficina de la Comisión y una persona del personal le ayudará. La oficina de la Comisión está abierta de lunes a viernes de 8:00 a.m. – 5:00 p.m.

Los empleados cubiertos por acuerdos de negociación colectiva pueden presentar una queja a través del procedimiento de queja aplicable. Una queja de discriminación alegando acoso por motivos de raza o color, sexo, orientación sexual, discapacidad física o mental, religión, edad, ascendencia o origen nacional, actividad de denunciante, afirmación previa de una reclamación o derecho bajo la Ley de compensación de trabajadores de Maine o la información genética también pueden presentarse a la Comisión de derechos humanos de Maine en cualquier momento dentro de los 300 días siguientes al presunto incidente discriminatorio.

Para más información, póngase en contacto con:

- La Comisión de derechos humanos de Maine (Maine Human Rights Commission: 207-624-6050, 207-624-6064 (TTY)
- El Coordinador Estatal de EEO: 207-287-4651, 207-287-4537 (TTY)
- El Coordinador de la oficina de EEO: 207-626-8838, 1-800-577-6690 (TTY)

Recursos adicionales:

Dirección de la procuraduría general (Office of Attorney General's Guidance): http://www.maine.gov/ag/about/harrassment_policy.html

Dirección de la Comisión de derechos humanos de Maine (Maine Human Rights Commission Guidance): http://www.maine.gov/mhrc/guidance/sexual_harrassment.htm